

小中連携教育コーディネータ概論

「自律的なオンライン研修の分析と設計」

久世 均(岐阜女子大学)

第11講 「自律的なオンライン研修の分析と設計」

【目的】

教えない研修が実現するためには、自律的な学習者となることが重要であり、自律的な学習者であれば自律的なオンライン研修が実現する。ここでは、自律的なオンライン研修の分析と設計について考える。

【学習到達目標】

- e-Learningという学習について説明できる。
- 研修の効果分析について具体例を挙げて説明できる。

1. e-Learningという学習

— e-Learningは、ただ単にe-Learningでの“研修で学ぶ”のみではなくて、

■ 情報で学ぶ

■ 経験して学ぶ

■ 仲間から学ぶ

を取り入れたより幅の広いものだと捉えている。

1. e-Learningという学習

ー 教えない研修への提案

- 子ども扱いせず大人の学びを支援するためのアンドロゴジーを採用する.
- 研修ではなく自己啓発とOJTを能力開発の基礎と位置付ける.
- 集合研修でもバラバラな課題に取り組む時間を設ける.
- 熟達化に応じて、「教えない」割合を増やす.
- 成長する学びに誘うきっかけとなる研修を考える.

2. 自律的なオンライン研修

- 研修の目的は「教えること」ではない。それは学習者が「自ら学ぶ」ことを手助けし、学習者に「行動変容」が起こることである。
- 「教えない」研修が主体的な学び手を前提として、よりフレキシブルな学習環境を提供すると共に、本講座の対象者である成人学習学の原則を踏まえる必要がある。

3. 研修の効果分析

一 研修の効果が上がらない要因

- 研修の目的やねらいを明確にしていない
- 効果測定として何を測るのか決めていない
- 誰がいつ測定するか決めていない

3. 研修の効果分析

— 研修の効果測定のポイント

- 研修の目的, 受講者の行動変容を評価する
- 評価することが目的ではなく, 評価するに値する結果を出すことが目的
- 職場の視点と教員の視点から研修, 教育を見直していく機会と捉える
- 教育を通じて職場を成長させるツールと考える
- 人材育成を望ましい方向にマネジメントするために効果測定をする

課題

1. 自律的なオンライン研修について、具体的に企画ができる。
2. 研修の効果測定について具体例を挙げて説明しなさい。

第11講 「自律的なオンライン研修の分析と設計」

【目的】

教えない研修が実現するためには、自律的な学習者となることが重要であり、自律的な学習者であれば自律的なオンライン研修が実現する。ここでは、自律的なオンライン研修の分析と設計について考える。

【学習到達目標】

- e-Learningという学習について説明できる。
- 研修目標の明確化について具体例を挙げて説明できる。

小中連携教育コーディネータ概論

「自律的なオンライン研修の分析と設計」

久世 均(岐阜女子大学)